

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA *ECO OFFICE* TERHADAP KUALITAS KINERJA GENERASI MILLENNIAL PERUSAHAAN X**

Catarina Manurung

Binus University

catarina\_natasha98@yahoo.co.id

### **ABSTRAK**

Generasi millennial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% diantaranya tergolong millennial-sebesar 62,5 juta. Terbanyak kedua setelah generasi X mencapai 69 juta, dan jauh di atas generasi Baby Boomers yang hanya tersisa 28,7 juta. Oleh karena adanya perkembangan zaman saat ini di bidang yang amat diminati adalah perusahaan dalam bidang industry teknologi. Tidak hanya pendapatan yang menggiurkan, bekerja dengan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan menjadi salah satu alasan para pencari kerja terutama generasi millennial untuk bekerja. Bagi perusahaan yang tidak terlalu besar, membuat lingkungan kerja seperti itu membutuhkan pengeluaran yang besar untuk perawatan mesin dan pergantian suku cadang. Metode yang digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh mengenai Eco Office dengan kualitas kinerja generasi millennial adalah dengan metode Ekspos Facto dan sebagai pendukung data yang telah dikumpulkan maka akan digunakan juga metode survey. Sebagai pembatasan dari artikel ilmiah maka akan digunakan 5 (lima) prinsip utama yang terdapat dalam Green Building Council Indonesia (GBCI) sebagai panduan. Oleh karena itu untuk tetap mendukung adanya lingkungan perusahaan yang nyaman dan menyenangkan maka dibuatlah Eco Office. Tidak hanya peduli dengan kesejahteraan karyawan, hal ini dilakukan menjadi salah satu bukti bentuk kepedulian perusahaan kepada lingkungan. Manfaat lain yang didapat dari Eco Office, adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pemakaian sumber daya alam, diharapkan dengan adanya penggunaan Eco Office bisa mewujudkan efisiensi penggunaan sumber daya sekaligus menjadikan komunitas rumah lingkungan.

**Kata Kunci:** *Eco Office, Lingkungan Hidup, Generasi Millenial.*

## **ABSTRACT**

The millennials become the largest working force in Indonesia. Based on the data of the central Statistic Agency (BPS) in 2016, of the total number of working force in Indonesia which reaches 160 million, nearly 40% of which are a millennial-of 62.5 million. The second most after generation X reaches 69 million, and is far above the generation of Baby Boomers, which are only 28.7 million left. Because of the development of the current era in the field of interest is a company in the field of technology industry. Not only is the lucrative income, working with a comfortable and enjoyable environment to be one of the reasons job seekers especially millennials work for. For companies that are not too big, making such a working environment requires substantial expenditure on machine maintenance and replacement parts. The method used to prove the influence of Eco Office with the quality of the millennial performance is by the Facto expose method and as a supporter of the data that has been collected it will be used also the survey method. As a limitation of the scientific article it will be used 5 (five) main principles contained in Green Building Council Ndongesian (GBCI) as a guide. Therefore, to continue to support the existence of a comfortable and pleasant corporate environment then create Eco Office. Not only concerned with the welfare of the employees, this is done to be one of the evidence of the corporate concern to the environment. Another benefit gained from Eco Office, is to increase the effectiveness and efficiency of the use of natural resources, expected with the use of Eco Office can realize the efficiency of use of resources while making community home environment.

**Keyword:** *Eco Office, Environment, Millennial generation.*

## 1. PENDAHULUAN

Di era industri 4.0 yang identik dengan era teknologi, era ini sering dikatkan dengan generasi millennial. Generasi ini lahir, tumbuh dan berkembang seiring dengan revolusi teknologi sehingga mereka juga dituntut untuk semakin berfikir ke depan dengan ide-ide baru. Generasi millennial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Berdasarkan Biro Pusat Statistik (BPS) tahun 2016, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 160 juta, hampir 40% di antaranya tergolong millennial, sebesar 62,5 juta. Terbanyak kedua setelah generasi X yang mencapai 69 juta, dan jauh di atas generasi Baby Boomers yang hanya tersisa 28,7 juta. Oleh karena adanya perkembangan zaman saat ini bidang yang amat diminati adalah perusahaan dalam bidang industri teknologi. Tidak hanya pendapatan yang menggiurkan, bekerja dengan lingkungan yang nyaman dan menyenangkan menjadi salah satu alasan para pencari kerja terutama generasi millennial untuk bekerja. Ada beberapa ciri yang membedakan generasi ini dengan yang sebelumnya, yaitu generasi saat ini yang lebih menyukai tantangan, tidak begitu peduli dengan hierarki dan memiliki lingkungan kerja yang nyaman yang juga merupakan sebuah kebutuhan.

Banyak perusahaan dalam bidang teknologi yang berlomba menciptakan suasana kerja yang menyenangkan seperti: perusahaan Google, Face Book, Gojek dan Grab yang menawarkan lingkungan kerja *creativity office*. Lingkungan ini dibuat untuk memberikan rasa nyaman dan mengembangkan kreativitas dari generasi millennial yang menyukai tantangan. Bagi perusahaan yang tidak terlalu besar, membuat lingkungan kerja seperti itu membutuhkan pengeluaran yang besar untuk perawatan mesin dan pergantian suku cadang. Oleh karena itu, untuk tetap mendukung adanya lingkungan perusahaan yang nyaman dan menyenangkan, maka dibuatlah *Eco Office*.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang berkerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena

di sanalah yang dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

Berikut ini adalah pendapat dari beberapa ahli mengenai pengertian lingkungan kerja, adapun para ahli tersebut diantaranya adalah, Schultz & Schultz (2006). Menurut mereka berdua, Lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang di berikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Menurut Lewa & Subowo (2005), mereka berpendapat bahwa lingkungan kerja harus mempunyai desain yang sedemikian rupa supaya pekerja bisa menciptakan hubungan kerja yang mengikat para pekerja terhadap lingkungannya. Lingkungan kerja baru bisa dikatakan baik apabila para pekerja dapat melaksanakan kegiatan berkerja dengan aman, sehat, dan nyaman karena lingkungan kerja yang buruk bisa memberikan dampak yang buruk pula bagi perusahaan karena membuat para pekerjanya tidak dapat berkerja secara optimal.

Menurut Sedarmayati (2009:21), lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183, lingkungan kerja yakni ialah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang sangat berperan penting dan bisa mempengaruhi diri pekerja tersebut dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Adapun manfaat dari lingkungan kerja yakni ialah menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja ada peningkatan. Manfaat yang didapat karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi yakni adalah pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan akan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam

skala waktu yang telah ditentukan. Produktivitas dan prestasi kerjanya akan dipantau oleh seseorang yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan yang terlampau banyak pengawasan serta semangat juangnya meningkat.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni sebagai berikut :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yakni ialah semua keadaannya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan para pekerja seperti pusat kerja, kursi meja dan lainnya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi para pekerja misalnya seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, warna dan masih banyak lagi yang lainnya.

Agar memperkecil pengaruh lingkungan fisik yang di rasakan oleh karyawan, maka langkah yang pertama harus mempelajari manusia, baik itu yang berkenaan dengan fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik.

#### 2. .Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non-fisik yakni ialah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan harusnya bisa mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang harusnya diciptakan oleh setiap perusahaan yakni suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, jadi lingkungan kerja non fisik ini juga ialah kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

*Eco Office* sendiri adalah kantor peduli lingkungan yang akan mewujudkan penerapan sistem manajemen lingkungan dalam kegiatan perkantoran. Tidak hanya peduli dengan kesejahteraan karyawan, hal ini dilakukan menjadi salah satu bukti bentuk kepedulian perusahaan pada lingkungan. Manfaat lain yang didapat dari *Eco Office* adalah untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pemakaian sumber daya alam, diharapkan dengan adanya penggunaan *Eco Office* bisa mewujudkan efisiensi penggunaan sumber daya sekaligus menjadikan komunitas ramah lingkungan. *Eco Office* bersifat umum sehingga dapat diterapkan di berbagai jenis perkantoran seperti kantor pemerintahan pusat maupun daerah, swasta, publik atau privat, kantor besar dengan jumlah karyawan yang banyak maupun kantor kecil dengan karyawan beberapa orang saja. Hubungan dari terciptanya *Eco Office* dengan kualitas kerja generasi millennial adalah lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan sejuk membantu menenangkan pikiran sehingga mendatangkan banyak ide-ide atau inspirasi baru. Tidak hanya itu, penggunaan *Eco Office* bisa menjadi salah satu sumber ide untuk berkreasi dengan barang atau lingkungan sekitar, pemanfaatan penggunaan.

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitchand Keeps, 1992), kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (HerseyandBlanchard, 1993).

Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a. Efektifitas dan efisiensi

Prawirosentono, 1999:27 : Kita bisa mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting menurut hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan meskipun efektif dinamakan tidak efisien. Sementara, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

#### **b. Otoritas**

Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam organisasi formal yang dimiliki seorang anggota kepada anggota organisasi yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai yang dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

#### **c. Disiplin**

Prawirosentono, 1999:27 : Disiplin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

#### **d. Inisiatif**

Inisiatif yakni berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membuat ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Beberapa karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.
2. Tidak takut mengambil dan menanggung resiko.
3. Mempunyai tujuan yang realistis.
4. Mempunyai rencana kerja yang menyeluruh serta berjuang untuk merealisasi tujuan tersebut .
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6. Mencari sebuah kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Robbins, 2006:260 Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 (enam) indikator, yakni :

1. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan dari tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan

Ketepatan waktu adalah tingkat aktivitas yang dapat dilihat dari sisi koordinasi dengan hasil output serta memanfaatkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas.

Efektivitas ialah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (bahan baku, teknologi, uang dan tenaga) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Kemandirian ialah tingkat karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Secara sederhana kualitas lingkungan hidup diartikan sebagai keadaan lingkungan yang dapat memberikan daya dukung optimal bagi kelangsungan hidup manusia pada suatu wilayah. Kualitas lingkungan dicirikan antara lain dari suasana yang membuat orang merasa betah atau kerasan tinggal di tempatnya sendiri. Berbagai keperluan hidup terpenuhi dari kebutuhan dasar atau primer, meliputi makan, minum,



perumahan, sampai kebutuhan rohani atau spiritual meliputi pendidikan, rasa aman, dan sarana ibadah. Kualitas lingkungan hidup dapat dibedakan berdasarkan karakteristik biofisik, sosial-ekonomi, dan budaya.

#### a. Lingkungan Biofisik

Lingkungan biofisik adalah lingkungan yang terdiri atas komponen biotik dan abiotik yang berhubungan dan saling memengaruhi satu dengan lainnya. Komponen biotik merupakan makhluk hidup, seperti hewan, tumbuhan, dan manusia. Adapun komponen abiotik terdiri atas benda-benda mati, seperti tanah, air, udara, dan cahaya matahari. Kualitas lingkungan biofisik disebut baik jika interaksi antarkomponen berlangsung dengan seimbang.

#### b. Lingkungan Sosial-Ekonomi

Lingkungan sosial ekonomi adalah lingkungan manusia dalam hubungannya dengan sesama untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Standar kualitas lingkungan sosial-ekonomi disebut baik jika kehidupan manusia akan kebutuhan sandang, pangan, papan, pendidikan, dan kebutuhan hidup lainnya dapat terpenuhi.

#### c. Lingkungan Budaya

Lingkungan budaya adalah segala kondisi baik berupa materi (benda) maupun nonmateri yang dihasilkan manusia melalui aktivitas dan kreativitasnya. Lingkungan budaya dapat berupa bangunan, peralatan, pakaian, senjata, dan juga termasuk nonmateri, seperti tata nilai, norma, adat istiadat, kesenian, dan sistem politik. Standar kualitas lingkungan budaya dikatakan baik jika di lingkungan tersebut dapat memberikan rasa aman dan sejahtera bagi semua anggota masyarakatnya dalam menjalankan dan mengembangkan sistem budayanya.

Hal lain yang tidak kalah penting untuk diketahui di dalam memahami kualitas lingkungan adalah daya dukung lingkungan (*carrying capacity*). Daya dukung lingkungan adalah ukuran kemampuan suatu lingkungan mendukung sejumlah kumpulan atau populasi jenis makhluk hidup tertentu untuk dapat hidup dalam suatu

lingkungan tertentu. Lingkungan tersebut dapat berupa sebidang lahan, wilayah tertentu, atau ekosistem tertentu. Misalnya, lahan pertanian sawah, perkebunan, hutan, rawa, sungai, danau, pantai, desa, kota, permukiman, dan kawasan industri. Adapun sejumlah individu atau kelompok tertentu dapat berupa tumbuh-tumbuhan, binatang, ataupun manusia. Jika membahas mengenai individu atau kelompok manusia, maka yang dimaksud daya dukung lingkungan di sini adalah ukuran kemampuan suatu lingkungan mendukung sejumlah individu atau kelompok manusia untuk dapat hidup dengan wajar dalam lingkungan tersebut.

Lingkungan yang ada di sekitar manusia sangatlah beragam, begitu pula dengan daya dukung lingkungannya. Pada lingkungan yang berbeda maka akan memiliki daya dukung yang berbeda pula. Daya dukung lingkungan tidak mutlak, tetapi berkembang sesuai faktor atau sumber daya yang memengaruhinya, antara lain faktor geografi dan sosial-budaya. Adapun yang dimaksud dengan faktor-faktor geografi dan sosial budaya di antaranya sebagai berikut.

- a. Faktor geografi, seperti iklim, kesuburan tanah, dan erosi.
- b. Faktor sosial-budaya, seperti ilmu, pengetahuan, dan teknologi.

Daya dukung lingkungan sangat berkaitan erat dengan kepadatan (*densitas*) suatu populasi atau jumlah makhluk hidup yang terdapat dalam suatu lingkungan tertentu. Dengan mengetahui daya dukung atau kemampuan lingkungan dalam mendukung populasi di atasnya, dapat dihitung kemampuan tertinggi (maksimal) lingkungan tersebut. Berapakah yang dapat didukung lingkungan yang bersangkutan agar sejumlah makhluk hidup (populasi) dapat hidup dengan wajar.

Tingkat kepadatan dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut.

- a. Tingkat kepadatan maksimum (tertinggi).
- b. Tingkat kepadatan optimum (cukup/sedang/wajar).
- c. Tingkat kepadatan berlebih (kelebihan populasi).

Kualitas lingkungan yang baik dan dapat membantu menghasilkan suasana bekerja yang menyenangkan dan nyaman, dengan adanya kualitas ini diharapkan kinerja generasi millennial menjadi lebih maksimal dan dapat mendatangkan banyak ide atau inspirasi baru. Tidak hanya itu, penggunaan *Eco Office* bisa menjadi salah satu

sumber ide untuk berkreasi dengan barang atau lingkungan sekitar, pemanfaatan penggunaan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Secara umum tujuan penelitian meliputi:

1. Agar membangun kembali rasa kepedulian terhadap lingkungan hidup dan belajar untuk memanfaatkan kegunaan sekitar untuk untuk memenuhi kebutuhan.
2. Agar perusahaan dapat melestarikan lingkungan tidak hanya dengan menanam pohon atau reboisasi tapi bisa juga dilakukan dengan hal-hal kecil seperti: menghemat penggunaan kertas, menanam tanaman hias di sekitar kantor, menggunakan alat elektrik yang ramah lingkungan.
3. Agar membantu menenangkan pikiran dan membuat lingkungan menjadi sejuk sehingga menambah kinerja karyawan seperti: mempercantik tampilan meja kantor, meletakkan tanaman hias di meja ataupun di sekitar kantor.

#### **1. Pengertian Ekspos Facto**

Metode yang digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh mengenai *Eco Office* dengan kualitas kinerja generasi millennial adalah dengan metode *Eksposs Facto* dan sebagai pendukung fakta yang dikumpulkan maka akan digunakan juga metode survey. Metode Ekspos Facto sendiri digunakan sebagai acuan untuk memaparkan fakta-fakta yang ada di sekitar. Menurut Sugiono (2010:7) ekspos Facto merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Langkah-langkah yang dilakukan adalah observasi, dimana pada bagian ini peneliti akan mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan langsung di

perusahaan A. Penggunaan metode ini diharapkan agar mendapatkan jawaban mendasar mengenai sebab akibat, dengan menganalisa faktor-faktor penyebab.

Perencanaan mengenai observasi bisa dilakukan dalam jangka waktu yang tidak lama, lebih lanjut mengenai penelitian Ekspos Facto, Arikunto (2002:237) mengemukakan bahwa, “Pada penelitian ini peneliti tidak memulai prosesnya dari awal, tetapi langsung mengambil hasil.” Sehingga penelitian akan dilakukan sesuai dengan ‘setelah kenyataan atau sesudah kejadian’. Observasi akan dilakukan di sebuah perusahaan X yang berlokasi di daerah Jakarta Barat. Perusahaan X sudah mulai menerapkan Eco Office, seperti meletakkan tanaman hias di beberapa tempat, pemanfaatan barang bekas dan penghematan penggunaan kertas. Penelitian ini dimulai dari tanggal 01 Februari 2019 sampai dengan tanggal 30 Juni 2019, selama 5 (lima) bulan.

## 2. Survey

Menurut Masri Singarimbun dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Survey, pengertian survei pada umumnya dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi untuk mewakili seluruh populasi. Dengan demikian, penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 2006). Menurut Mubyanto dan Suratno (1981) survey merupakan satu cara yang utama untuk mengumpulkan data primer bila data sekunder dianggap belum cukup lengkap untuk menjawab sesuatu pertanyaan. Kalau data sekunder sudah cukup lengkap dan hipotesis sudah dapat diuji dengan data sekunder, maka pengumpulan data primer secara langsung dengan metode survey tidak perlu lagi. Sedangkan menurut Mohammad Musa dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian, survei memiliki arti pengamatan/penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan yang jelas dan baik terhadap suatu persoalan di dalam suatu daerah tertentu. Metode survey menurut Riduwan (2004) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel, lalu akan dilakukan wawancara sebagai data pendukung dari

penelitian yang dilakukan, didalamnya akan melalui Tanya-jawab secara langsung ke beberapa stakeholder yang terkait.

Tujuan dari survei adalah untuk mendapatkan gambaran yang mewakili suatu daerah dengan benar. Suatu survei tidak akan meneliti semua individu dalam sebuah populasi, namun hasil yang diharapkan harus dapat menggambarkan sifat dari populasi yang bersangkutan. Karena itu, metode pengambilan contoh (*sampling method*) di dalam suatu survei memegang peranan yang sangat penting.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Penulis membutuhkan waktu selama 5 (lima) bulan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan Ekspos Facto dan survey. Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada:

(1) Stakeholder; dalam memberikan kebijakan mengenai pembangunan kantor lebih mempertimbangkan kaidah *Eco Office* dan pengguna gedung dapat menerapkan perilaku *Eco Office* di dalam segala aktivitas perusahaan;

(2) Peneliti sendiri; penelitian ini menjadi wadah untuk belajar menganalisis lingkungan di sekitar, terutama masalah penerapan *Eco Office* di sebuah perusahaan;

(3) Peneliti selanjutnya; menjadi bahan masukan/referensi di dalam penelitian lain mengenai *Eco Office* dan diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Fokus yang digunakan untuk meneliti dengan menggunakan 5 (lima) prinsip pedoman penilaian dari penggunaan konsep *Eco Office* sebuah perusahaan berdasarkan *Green Building Council Indonesia (GBCI)* untuk membatasi penelitian sebagai berikut:

##### **1. Mengedepankan kesehatan dan kesejahteraan**

Lingkungan dalam ruangan sangat mempengaruhi kesehatan manusia. Sebuah tempat kerja yang efektif harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan penghuninya melalui prinsip-prinsip desain *Eco Office* yang berkelanjutan yang membantu mencapai tujuan antara lain:

- (a) Menyediakan akses maksimum untuk pencahayaan alami dan akses penglihatan ke luar bangunan;
- (b) Pertimbangan elemen pembentuk interior ( warna, tirai) dan eksterior (teritisan atap, warna dinding luar serta pohon) sebagai strategi untuk mensiasati pantulan sinar matahari yang berlebihan;
- (c) Memberikan lubang akses keluar untuk mengeluarkan udara langsung dari toilet, dapur, pantry, ruang fotocopy, dan ruang server guna menyalurkan panas yang dihasilkan peralatan tersebut.

## 2. Menyediakan lingkungan yang nyaman.

- (a) Meningkatkan efek psikologis seseorang dengan mendesain ruangan yang memungkinkan pekerja untuk bergerak bebas;
- (b) (b)Memberikan teknologi bergerak (telepon, komputer, konektivitas nirkabel) yang mendukung gaya kerja baru dan praktik kerja yang paling fleksibel sehingga tidak memerlukan suatu ruangan yang besar dan bersifat permanen;
- (c) (c) Memberikan work-station (tempat kerja) yang memungkinkan pengguna untuk menyesuaikan tempat duduk, penempatan peralatan computer, tingkat pencahayaan, ketinggian permukaan kerja, tata-letak ruang kerja dan ventilasi.

## 3.Desain yang dapat mengikuti perubahan

- (a) Dukungan mobilitas dengan mempertimbangkan teknologi nirkabel dan selular untuk memungkinkan pekerja untuk bergerak dengan mudah di antara ruang-ruang sebagai perubahan kebutuhan mereka;
- (b) Menyediakan koneksi ke jaringan internal di seluruh tempat kerja. Aktifkan interaksi sosial secara informal agar kondisi stress dapat berkurang;
- (c)Desain ruang untuk berbagai ukran dan jenis kegiatan.

## 4. Mengintegrasikan teknologi terkini dan peralatan pendukung.

Secara efektif mengintegrasikan peralatan pendukung, teknologi terkini dan sistem jaringan distribusi dan telekomunikasi dengan kondisi lingkungan tempat bekerja saat ini untuk memungkinkan pekerja melakukan tugas mereka dengan mudah dan lebih efisien:

- (a) Pertimbangkan konferensi video berbasis internet sehingga meminimalisir penggunaan kendaraan;
- (b) Memilih komponen system informasi yang hemat pemakaian dan energi.

5. Menyediakan sistem bangunan yang handal serta mendidik sumber daya manusia yang tersedia.

Kehandalan sistem bangunan merupakan salah satu perhatian terbesar bagi para pengguna bangunan. Hal tersebut secara langsung mempengaruhi keselamatan, kesehatan dan kenyamanan para penghuninya. Setiap pekerja harus mampu mengandalkan sistem bangunan, peralatan dan lat-alat yang tersedia agar berfungsi dengan baik dan secara konsisten pula mereka diwajibkan agar dapat menggunakan dan memeliharanya dengan baik sesuai dengan standard pengoperasian antara lain:

- (a) Memberikan pelatihan yang memadai sumber daya manusia untuk menggunakan dan memelihara system tersebut;
- (b) Memberikan kemudahan akses kepada setiap pengguna bangunan untuk pemeliharaan dan perbaikan system;
- (c) Menyediakan sistem bangunan yang meminimalkan ketergantungan pada manajemen bangunan /personil pemeliharaan setempat sehingga biaya pemeliharaan dapat ditekan.

Penelitian yang dilakukan di perusahaan X menghasilkan beberapa fakta yang sama dengan 5 (lima) prinsip *Green Building Council Indonesia (GBCI)* yaitu dimulai dengan mengedepankan kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Untuk penggunaan interior dan eksterior ditemukan beberapa fakta yang mendukung seperti: kaca tembus pandang dengan dilapisi pelindung cahaya, agar tidak terlalu terpapar secara langsung cahaya matahari. Penggunaan kaca ini merupakan salah satu cara penghematan penggunaan sumber listrik, perusahaan X tidak perlu menyalakan penerangan pada saat

pagi atau siang hari dan hanya menyalakan penerangan saat dibutuhkan, Untuk menambah kesan segar dan sejuk, maka perusahaan X menanam beberapa pohon di dekat lapangan parkir sehingga pemandangan menjadi lebih segar dan rindang. Untuk bagian dalam seperti: toilet dan pantry perusahaan X memasang hexos penghisap udara sebagai sarana ventilasi di dalam ruangan. Tidak hanya itu untuk menambah oksigen dan dan mepercantik ruangan, maka diletakkan beberapa tanaman hias menggunakan vas yang didaur-ulang dari botol kaca.

Menyediakan lingkungan yang nyaman, adalah sebuah keharusan di dalam kantor. Lingkungan yang nyaman tidak hanya membantu mendatangkan inspirasi, tetapi juga membuat karyawan yang bekerja menjadi bersemangat untuk bekerja. Perusahaan X memiliki ruangan yang nyaman, digambarkan dengan memiliki gerak ruang bebas yang cukup luas. Tidak hanya itu, ruang kerja karyawan juga tidak terbatas dengan sekat sehingga memudahkan karyawan yang satu dengan yang lain untuk berinteraksi. Penggunaan seperti meja dan tempat dudukpun dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan tidak harus bekerja dengan berdesak-desakan. Lalu mengenai desain yang dapat mengikuti perubahan itu sendiri, dukungan mobilitas yang diberikan oleh perusahaan X sudah cukup mumpuni. Hal ini dilakukan dengan pemberian laptop dibandingkan dengan PC, sehingga mudah dibawa dan lebih praktis. Interaksi yang digunakan di dalam kantor tidak terlalu formal, tetapi tetap mengutamakan kesopanan dan juga pemberian informasi disampaikan dengan memanfaatkan aplikasi media sosial yang dimiliki seluruh karyawan perusahaan X.

Mengintegrasikan teknologi terkini dan peralatan pendukung, perusahaan X sendiri sudah memanfaatkan penggunaan video chat dengan karyawan yang berada di luar kota hingga proses wawancara dengan calon karyawan yang berada di luar kota atau di luar negeri. Lalu menyediakan sistem bangunan yang handal serta mendidik Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia, tujuannya agar penggunaan *safety first* yang sudah disediakan oleh perusahaan dapat digunakan dengan baik dan tepat. Perusahaan X sendiri sudah melatih para staf *Office Boy (OB)* dan karyawan cara menggunakan *safety first* di saat darurat sehingga dapat meminimalisir kemungkinan yang akan terjadi.



## 5.SIMPULAN

Dari pembahasan mengenai konsep *Eco Office* di perusahaan X dapat ditarik beberapa kesimpulan seperti: menciptakan lingkungan yang bersih dan nyaman tidak membutuhkan banyak pengeluaran. Memanfaatkan barang bekas yang ada di sekitar bisa menjadi salah satu cara mudah untuk menghemat pengeluaran dan menghasilkan kreativitas yang unik. Untuk membuat konsep *Eco Office* sendiri perusahaan X harus memiliki komitmen agar apa yang sudah dikerjakan menjadi berlanjut, berkembang dan berkelanjutan. Menciptakan lingkungan hijau tidak harus menanam pohon di tempat yang luas, tetapi bisa juga membuat taman kecil di sekitar kantor atau pemanfaatan lahan kosong yang ada.

Perusahaan X sebagai objek penelitian sudah menerapkan *Eco Office* dengan membuat taman kecil di atas atap perusahaan, memanfaatkan tanaman hias untuk membuat udara menjadi lebih segar, menjadikan botol bekas sebagai vas untuk hiasan, menanam beberapa pohon di dekat lapangan parkir agar terasa lebih sejuk dan masih banyak lagi.

Disarankan tidak hanya memanfaatkan penggunaan dan penanaman, ke depan perusahaan X untuk membuat sebuah proyek mengenai kerja bakti, *garage sale*, ataupun proyek sosial yang dapat membantu mendukung pemanfaatan lingkungan kerja. Namun tidak hanya untuk lingkungan saja, hasil dari observasi ini juga membantu melihat bahwa lingkungan kerja yang dibuat nyaman dan bersih, dapat mempengaruhi psikologis dari karyawan yang bekerja. Sehari-hari berada di depan layar laptop menjadikan mata dan pikiran menjadi berat, sehingga diperlukan alternatif lain seperti: penggunaan ruangan yang luas sehingga bebas bergerak dan peletakan tanaman hias untuk menyegarkan mata dan juga pikiran. Keadaan lingkungan yang sehat dan suasana yang nyaman dapat membantu memberikan inspirasi atau ide baru yang unik juga membantu karyawan di dalam menyelesaikan tugas, menjadi lebih bertanggung-jawab karena fasilitas yang diberikan.

Setiap perusahaan pasti memiliki keunikan dan keunggulannya masing-masing maka tak heran jika setiap perusahaan memiliki sesuatu yang menonjol yang berbeda

dari perusahaan saingannya. Semoga dengan penelitian ini dapat membantu perubahan-perubahan kecil untuk perusahaan X agar menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya dan juga dapat menarik perhatian karyawan baru untuk bekerja dan betah bergabung dengan perusahaan X.

## 6. DAFTAR RUJUKAN

Arief, Furchan. 2004. *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Amelia, I, Sarwono & Hayat, A. 2014, Konsep Eco Office dalam Rangka Mewujudkan Perkantoran Ramah Lingkungan,” *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 2, Nomor 3, hh 479-480.

Day, David V. and Arthur G. Bedeian. (1991). “Predicting Job Performance Across Organizations: The Interaction of Work Orientation and Psychological Climate,” *Journal of Management*, 17(Fall): 589-600.

Deepublish, 2016, “Cara Penulisan Daftar Pustaka Harvard Style”, Peerbit DeepPublish, Dilihat 22 Juli 2019, <https://penerbitdeepublish.com/daftar-pustaka-harvard-style>.

Didi Wahyu Sudirman. (2004). “ *Kemampuan Manajer Meningkatkan Motivasi Kerja*” Vol IV hal 44:54 <https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/3805/3281>

Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.

Fraenkel, J. C. & Wallen, N. E. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill.

Green Building Council Indonesia, 2011, “GreenShip Rating Tools untuk Gedung Terbangun Versi 1.0.”, Green Building Council Indonesia, Dilihat 19 Juli 2019, <http://www.gbcindonesia.org/2012-08-01-03-25-31/2012-08-02-03-43-34/summary>.

Griffin, R. W., 1987. *Management*, Second Edition, Boston: Houghton Mifflin Press

Hadari Nawawi. (1983). *Adminidtrasi Pendidikan*. Jakarta : Gunung Agung

Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.1993. *Managementfororganizationalbehavior, sixthedition*. Singapore : Prenticehall.

James, Lois A. and Lawrence R. James. (1989).

“IntegratingWorkEnvironmentPerceptions: Explo-  
rationsintotheMeasurementofMeaning,” *JournalofAppliedPsychology*, 74(5): 739-751.

Kriss, J., 2014, “What it is Green Building?” USGBC, Dilihat 19 Juli 2019,  
<http://www.usgbc.org/articles/what-green-building>.

Lazarus, Richard S. (1984). “*On thePrimacyofCognition,*” *American Psychologists*, 39(February): 124129.

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mohammad Nazir. ( 2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moos, Rudolph H. (198 1). *WorkEnvironmentScale Manual*. Palo Alto, CA: ConsultingPsychologistsPress.

Mubyarto dan Suratno. (1981). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Agro Ekonomika. Yogyakarta.

Munandar , Anshar S. ( 2001). *PsikologiIndustri dan Organisasi*, edisi pertama, UIP.

Nabila, Rizky S, Sari Ratih, S & Murtini, Woro T., 2018, “Penerapan Green Building Perkantoran Menara Suara Merdeka Semarang, “*Jurnal Arsitek*, Vol.5, Nomor 2, hh 131-132.

Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resourcesmanagement)*. Jakarta: Djambatan.

Schaubroeck, John, John L. Cotton and Kenneth R. Jennings. (1988).

“Antecedents and Consequences of Role Stress: A Covariance Structure Analysis,”

*Journal of Organizational Behavior*, 10(April): 3558.

Sedarmayanti. (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.

Sevilla, Consuello, et.al, 1993, *Pengantar Metode Penelitian*, Jakarta: Universitas Indonesia Press.

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN

Stolovitch, Harold D., and Keeps, Erica J., 1992, *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*.

Sudarwami, M., 2018, *Penerapan Green Architecture dan Green Building Sebagai Upaya Pencapaian Sustainable Architecture*.

Sudjana. (2000). “*Metode Statistika*”. Bandung: Tarsito.

Suharsimi Arikunto. (2002). “*Prosedur Penelitian*”. Jakarta : Rineka Cipta.

Wakhidah, Friskarindi N., Christiono, U., 2014, “Pengukuran Kesesuaian Kriteria Green Building Pada Gedung Magister Manajemen Teknologi ITS”, *Jurnal Teknik* Vol.3, Nomor 2, hh 4.

<https://www.materi.carageo.com/pengertian-lingkungan-kerja-menurut-para-ahli/> dilihat pada hari Jumat, tanggal 14 Agustus 2020, pukul 4.38 PM.

<https://www.materi.carageo.com/pengertian-kinerja-menurut-para-ahli/> dilihat pada hari Jumat, tanggal 14 Agustus 2020, pukul 5.06 PM.

<https://ipqi.org/pengertian-dan-karakteristik-kualitas-lingkungan-hidup/#:~:text=Secara%20sederhana%20kualitas%20lingkungan%20hidup,kerasan%20tinggal%20di%20tempat%20sendiri.>, dilihat pada hari Jumat, tanggal 14 Agustus, pukul 5.32. PM.

